

Aktenzeichen: 2 AZR 492/05
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Juli 2007
- 2 AZR 492/05 -

I. Arbeitsgericht
Braunschweig

Urteil vom 21. April 2004
- 3 Ca 16/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 1. Juni 2005
- 2 Sa 959/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsbedingte Kündigung - Massenentlassung - verspätete Anträge
und Vertrauensschutz - Kündigungstermin

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2, 3, § 17 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung zum Vertrauensschutz bei
Massenentlassung (siehe BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE
117, 281; zuletzt 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101)
(teilweise) Parallelverfahren: - 2 AZR 448/05 - (führend);
- 2 AZR 401/05 -; - 2 AZR 427/05 -; - 2 AZR 445/05 -; - 2 AZR 470/05 -;
- 2 AZR 491/05 -; - 2 AZR 493/05 -; - 2 AZR 609/05 -; - 2 AZR 699/05 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



2 AZR 492/05
2 Sa 959/04
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2007

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Grimberg und Dr. Niebler für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Juni 2005 - 2 Sa 959/04 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 21. April 2004 - 3 Ca 16/04 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18. Dezember 2003 erst zum 31. August 2004 beendet worden ist.
3. Im Übrigen wird die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. Juni 2005 - 2 Sa 959/04 - zurückgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin 5/6 und die Beklagte 1/6.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|--|---|
| Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung vom 18. Dezember 2003. | 1 |
| Die am 7. August 1965 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin war seit dem 8. März 1990 bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiterin in der Abteilung „B“ gegen eine Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.800,00 Euro beschäftigt. | 2 |
| Im Jahr 2002 entschloss sich die Beklagte, die Produktion von Helmen von B nach M zu verlagern. Dort wurde eine neue Firma, die S GmbH (im Folgenden: S), gegründet. | 3 |
| Im Oktober 2003 nahm die Beklagte Verhandlungen mit dem Betriebsrat über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans der in der Produktion beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebs B auf. | 4 |
| Mit Schreiben vom 6. November 2003 unterrichtete die Beklagte die Klägerin über die bevorstehende Verlagerung der Produktion von B nach M und die Übertragung der Arbeitsverhältnisse auf die neu gegründete S. | 5 |



- Mit Schreiben vom 5. Dezember 2003 widersprach die Klägerin einem Betriebsübergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die S. 6
- Am 3. Dezember 2003 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. 7
- Mit Schreiben vom 15. Dezember 2003 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer Kündigung der Klägerin an. Der Betriebsrat erklärte am 17. Dezember 2003, er gebe keine weitere Stellungnahme zu den beabsichtigten Kündigungen ab. 8
- Am 15. Dezember 2003 informierte die Beklagte die Bundesagentur für Arbeit über die geplante Massenentlassung von mehr als 100 Arbeitnehmern. 9
- Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin - wie weiteren 118 Mitarbeitern - ordentlich zum 15. August 2004. 10
- Mit Schreiben vom 1. Juli 2004, bei der Bundesagentur für Arbeit am 7. Juli 2004 eingegangen, erstattete die Beklagte eine Massenentlassungsanzeige. 11
- Mit ihrer beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Kündigung gewandt und zur Begründung ausgeführt: In B sei die Produktion nicht vollständig eingestellt worden. Im Übrigen habe die Sozialauswahl konzernweit zu erfolgen. Da die Massenentlassungsanzeige nicht vor dem Ausspruch der Kündigung erfolgt sei, sei die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam. Außerdem habe die Beklagte sie über den Betriebsübergang nur unzureichend informiert. Schließlich hätte die Kündigung das Arbeitsverhältnis frühestens zum 31. August 2004 beenden können. 12
- Die Klägerin hat zuletzt beantragt 13
- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18. Dezember 2003 nicht aufgelöst worden ist.
- Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen: 14
- Die Produktion sei am 16. August 2004 in B völlig eingestellt und nach M verlagert worden. Bei einem Tochterunternehmen, der S AG, würden in B ausschließlich Techniker und Ingenieure beschäftigt. Sie habe die Massenentlassungsanzeige rechtzeitig vor der tatsächlichen Durchführung der Entlassung erstattet. Zumindest habe sie darauf vertrauen dürfen, dass sie die Massenentlassungsanzeige noch bis



zum Ablauf der Kündigungsfrist wirksam habe erstatten können. Die Kündigungsfrist sei als Mindestfrist eingehalten worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt sie ihr Begehren weiter. 15

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nur zum Teil begründet. 16

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage der Klägerin, soweit die Klägerin mit ihr die Unwirksamkeit der Kündigung an sich geltend gemacht hat, zu Recht abgewiesen. Die Kündigung vom 18. Dezember 2003 ist weder sozialwidrig noch wegen einer verspäteten Massenentlassungsanzeige unwirksam. Die Revision ist aber insoweit begründet, als sie zu Recht rügt, dass die Kündigung vom 18. Dezember 2003 das Arbeitsverhältnis erst zum 31. August 2004 beendet hat. 17

A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner die Klage abweisenden Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen iSd. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Auf Grund der Produktionseinstellung zum 15. August 2004 in B, des Betriebsübergangs auf die S und der Betriebsverlagerung nach M sei der Arbeitsplatz der Klägerin in B bei der Beklagten weggefallen. Da keine vergleichbaren Arbeitsplätze bei der Beklagten in B mehr vorhanden gewesen seien, habe es keiner Sozialauswahl bedurft. 18

Die Kündigung sei auch nicht wegen Gesetzesverstoßes nach § 134 BGB nichtig. Insbesondere liege kein Verstoß gegen die §§ 17 ff. KSchG iVm. der Richtlinie des Rates 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vom 20. Juli 1998 (im Folgenden: MERL) vor. Die Beklagte habe die erforderliche Massenentlassungsanzeige für die vorliegende Kündigung am 1. Juli 2004 erstattet. Dies sei nach den Regelungen der §§ 17 ff. KSchG noch ausreichend gewesen. Es genüge, wenn der Arbeitgeber die Anzeige der Massenentlassung vor der Entlassung, dh. vor dem Austritt des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Kündigungsfrist rechtzeitig anzeige. Daran ändere auch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 nichts. Es sei Sache des Gesetzgebers, ggf. seinen gesetzgeberischen Willen neu zu artikulieren. Dessen klarer 19



Wille, wie er in den §§ 17, 18 KSchG zum Ausdruck komme, stehe einer europarechtskonformen Auslegung dieser Regelungen entgegen. Deshalb bedürfe es keiner Entscheidung zu der Frage, ob der Beklagten ggf. Vertrauensschutz zu gewähren sei.

Die Beklagte habe auch die dreimonatige Kündigungsfrist eingehalten. Es sei unschädlich, dass die Kündigung nicht zum 31. Juli 2004, sondern zum 15. August 2004 ausgesprochen worden sei.

B. Dem folgt der Senat in wesentlichen Teilen des Ergebnisses und der Begründung. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Kündigung vom 18. Dezember 2003 das Arbeitsverhältnis der Klägerin rechtswirksam beendet hat. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht verkannt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis erst mit einer Frist zum 31. August 2004 beenden konnte.

I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass für die ordentliche Kündigung vom 18. Dezember 2003 dringende betriebliche Erfordernisse vorlagen, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin im Betrieb B entgegenstanden. Die Beklagte hat die Betriebsstätte B geschlossen und den Betrieb auf die Firma S übertragen, die ihn im Wesentlichen in M weiterführt. Nachdem die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die Firma S nach § 613a Abs. 6 BGB widersprochen hat, bestand am Standort B für sie keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr. Dies hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ohne dass die Revision hiergegen verfahrensrechtlich zulässige und relevante Einwände vorgebracht hätte. Da am Standort B bei der Beklagten keine weitere Produktion mehr stattfindet und der Betrieb der Beklagten geschlossen ist, erübrigte sich auch eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG. Die Sozialauswahl war jedenfalls nicht auf andere Unternehmen der „S-Gruppe“ zu erstrecken, da sie betriebsbezogen durchzuführen ist. Anhaltspunkte für einen kündigungsschutzrechtlichen Gemeinschaftsbetrieb sind nicht ersichtlich bzw. werden von der Klägerin nicht substantiiert vorgetragen.

II. Die Kündigung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen die Anzeigepflicht des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG rechtsunwirksam.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war allerdings die Massenentlassung vor Ausspruch der Kündigung im Dezember 2003 bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG vom Arbeitgeber anzuzeigen. Diese Kündigung war Teil einer anzeigepflichtigen Massenentlassung iSd. § 17 KSchG.



Im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - *[Junk]* EuGHE I 2005, 885) geht das Bundesarbeitsgericht nunmehr davon aus, das „unter Entlassung“ iSv. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG der Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist (23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281 - unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung; 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 152 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 60; 21. September 2006 - 2 AZR 801/05 -; 1. Februar 2007 - 2 AZR 15/06 -; 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 22 = EzA KSchG § 17 Nr. 17; 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101).

25

2. Der Wirksamkeit der Kündigung steht jedoch nicht entgegen, dass die Beklagte die Massenentlassung der Agentur für Arbeit erst nach Ausspruch der Kündigung im Juli 2004 angezeigt hatte. Selbst wenn eine verspätete Massenentlassungsanzeige grundsätzlich zur Unwirksamkeit einer vorher ausgesprochenen Kündigung führen würde, verbietet es im Entscheidungsfall der Grundsatz des Vertrauensschutzes, die Kündigung vom 18. Dezember 2003 deswegen als unwirksam zu qualifizieren. Der Senat hat die Grundsätze zur Gewährung von Vertrauensschutz im Urteil vom 23. März 2006 (- 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281), auf die im Einzelnen verwiesen wird, ausführlich dargestellt. Danach sind zusammenfassend folgende Aspekte maßgeblich:

26

a) Bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Junk vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - EuGHE I 2005, 885) war nach ganz herrschender Auffassung in Rechtsprechung und im Schrifttum sowie der einschlägigen Verwaltungspraxis der Agenturen für Arbeit „unter Entlassung“ iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG der tatsächliche Beendigungszeitpunkt zu verstehen. Der Senat hat diese Auffassung in seiner Entscheidung vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318) noch einmal umfassend bestätigt. Bei Ausspruch der Kündigung am 18. Dezember 2003 war eine Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts im Zuge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und einer richtlinienkonformen Auslegung der nationalen gesetzlichen Regelung nicht zu erwarten. Dies gilt umso mehr, als sich der Senat in der genannten Entscheidung vom 18. September 2003 auch inhaltlich eingehend mit der MERL auseinandergesetzt und eine richtlinienkonforme Auslegung der §§ 17 ff. KSchG - das Verständnis von „Entlassung“ als „Kündigung“ im Sinne der nachfolgend ergangenen Entscheidung des

27



Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - aaO) unterstellend - als nicht möglich angesehen hatte.

b) Diesen Umständen kommt bei der Prüfung, ob einem betroffenen Arbeitgeber Vertrauensschutz zu gewähren ist, ein erhebliches Gewicht zu (*so auch zuletzt BAG 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101*). Der Arbeitgeber, dem eine gesetzliche Handlungspflicht auferlegt wird, muss sich grundsätzlich auf eine höchstrichterliche Rechtsprechung und Verwaltungspraxis zu den von ihm geforderten Verhaltensweisen verlassen und sein Verhalten daran ausrichten können. 28

c) Soweit die Auffassung vertreten wird, der Beklagten sei kein Vertrauensschutz zu gewähren, weil bereits zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung - insbesondere auf Grund des Vorlagebeschlusses des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. April 2003 (- 36 Ca 19726/02 - ZIP 2003, 1265) - nicht ausgeschlossen gewesen sei, dass der Europäische Gerichtshof den Begriff der „Entlassung“ anders interpretieren könnte, wird nicht hinreichend berücksichtigt, dass der Senat noch in der Entscheidung vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318) sich mit dem europarechtlichen Vorgaben auseinandergesetzt und eine richtlinienkonforme Auslegung, wie sie nun vom Europäischen Gerichtshof zur MERL vertreten wird, verneint hatte. 29

d) Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 15. Dezember 2003 und mithin weit vor der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 gekündigt worden ist, konnte die Beklagte auf die Rechtslage vertrauen, wie sie sich damals nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der geltenden Verwaltungspraxis darstellte. 30

3. Dem Senat ist eine Entscheidung über den Vertrauensschutz auch nicht „entzogen“. Insbesondere bedarf es insoweit keiner Vorlage an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 234 EG (*aA Schieck AuR 2006, 41, 43 f.*). 31

a) Im Entscheidungsfall geht es nicht um die Gewährung von Vertrauensschutz hinsichtlich der Auslegung europäischen Rechts, sondern um Vertrauensschutz bei der Anwendung und Auslegung nationalen Rechts durch die nationale höchstrichterliche Rechtsprechung (*BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281; 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 22 = EzA KSchG § 17 Nr. 17; 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101*). Der Senat hat lediglich seine eigene Recht- 32



sprechung und die Auslegung der nationalen Regelungen des § 17 Abs. 1 Satz 2 KSchG an das Gemeinschaftsrecht angepasst. Er hat kein Gemeinschaftsrecht ausgelegt, sondern das nationale Kündigungsschutzrecht „richtlinienkonform“ angewendet, indem er den Begriff „Entlassung“ in § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG zukünftig im Sinne der vom Europäischen Gerichtshof entwickelten Auslegung der MERL verstanden wissen will. Damit handelt es sich um eine Frage der nationalen Rechtsanwendung (vgl. *Canaris FS für Bydlinski S. 47, 64; Piekenbrock ZZP 2006, 3, 30; BAG 23. März 2006 aaO*).

b) Das nationale Recht ist - wenn es möglich ist - richtlinienkonform auszulegen. 33
Ob eine solche richtlinienkonforme Auslegung möglich ist, entscheiden die nationalen Gerichte nach nationalem Recht (*EuGH 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] EuGHE I 2004, 8835*). Die richtlinienkonforme Auslegung wird durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere den Grundsatz der Rechtssicherheit begrenzt (*EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] AP Richtlinie 99/70 EG Nr. 1 = EzA Richtlinie 99/70 EG-Vertrag 1999 Nr. 1*).

Hierbei ist der aus Art. 20 Abs. 3 GG iVm. dem jeweiligen Individualgrundrecht 34
(insbesondere Art. 12 Abs. 1 GG) folgende Vertrauensschutz zu berücksichtigen (*BAG 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101; Kokott RdA 2006 Sonderbeilage zu Heft 6 S. 30, 37*). Dementsprechend konnte das Bundesarbeitsgericht, das durch seine Rechtsprechung, insbesondere durch die letzte Entscheidung vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - *BAGE 107, 318*) einen Vertrauenstatbestand für die Handlungsabläufe und Verhaltenspflichten bei den Massenentlassungsanträgen geschaffen hatte, in dem die bisherige Rechtsprechung aufgebenden Urteil vom 23. März 2006 (- 2 AZR 343/05 - *BAGE 117, 281*) den beklagten Arbeitgebern einen Vertrauensschutz zuzubilligen und ihnen nicht nachträglich sanktionsbewährte Handlungspflichten auferlegen.

III. Die Kündigung ist auch nicht wegen einer möglichen Verletzung der Unterrichtungspflicht (§ 613a Abs. 5 BGB) nach § 242 BGB unwirksam (vgl. *BAG 24. Mai 2005 - 8 AZR 398/04 - BAGE 114, 374*). 35

IV. Die Revision ist begründet, soweit die Klägerin die Nichteinhaltung der 36
Kündigungsfrist geltend gemacht hat. Die Kündigung der Beklagten vom 16. Dezember 2003 hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht schon zum 15. August 2004, sondern erst wirksam zum 31. August 2004 beendet.



1. Nach § 622 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 BGB beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen - wie hier - mindestens zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats. 37
2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wahrt die am 18. Dezember 2003 mit einer weit mehr als dreimonatigen Frist zum 15. August 2004 ausgesprochene Kündigung gleichwohl die gesetzliche Kündigungsfrist nicht, weil sie einen vom Gesetz abweichenden Kündigungstermin, nämlich den 15. August 2004, gewählt hat. 38
- a) Das Gesetz bestimmt für länger bestehende Arbeitsverhältnisse ausschließlich das Ende des Kalendermonats als Beendigungstermin. Davon abweichende, zulässige vertragliche oder tarifvertragliche Regelungen (§ 622 Abs. 4 und 5 BGB) sind nicht erkennbar bzw. sind von den Parteien nicht vorgetragen worden. 39
- b) Der gesetzlich vorgegebene Kündigungstermin bei länger bestehenden Arbeitsverhältnissen steht nicht zur Disposition des Arbeitsverhältnisses der Vertragsparteien (*siehe auch BAG 18. April 1985 - 2 AZR 197/84 - AP BGB § 622 Nr. 20 = EzA BGB § 622 nF Nr. 21*). 40
- Die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 7 BGB niedergelegten Kündigungstermine dienen nicht nur einer Erleichterung der Berechnung der Kündigungsfristen. Sie haben im Rahmen des durch die Kündigungsfristen gewährten zeitlichen Bestandsschutzes eine selbständige Bedeutung, indem sie die Beendigungswirkung einer Kündigung auf einen bestimmten späten Zeitraum verschieben. Damit soll gewährleistet werden, dass das Arbeitsverhältnis nicht zu einem für den Gekündigten ungünstigen Zeitpunkt endet (*BAG 18. April 1985 - 2 AZR 197/84 - AP BGB § 622 Nr. 20 = EzA BGB § 622 nF Nr. 21*). Die Kündigungstermine verfolgen deshalb primär den Zweck, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auf bestimmte Zeitpunkte zu konkretisieren. Auch entspricht es der allgemeinen Üblichkeit, langfristige Arbeitsverhältnisse zu einem „runden Datum“ zu beenden. Eine Beendigung zu einem anderen Termin kann gerade einem neuen Arbeitgeber bei einem langjährig Beschäftigten Probleme oder Unregelmäßigkeiten signalisieren. Gegen diese möglichen nachteiligen Folgen sollen die langjährig beschäftigten Arbeitnehmer geschützt werden (*BAG 18. April 1985 - 2 AZR 197/84 - aaO*). Dem Schutzzweck entsprechend kann mit einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer deshalb auch kein Kündigungstermin vereinbart werden, der 41



nicht auf ein Monatsende fällt (Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 505; Müko-BGB-Hesse 4. Aufl. § 622 Rn. 86). Eine Kündigung kann deshalb nicht zu einem anderen Termin als zum Monatsende ausgesprochen werden (KR-Spilger 8. Aufl. § 622 BGB Rn. 91).

3. Da die Beklagte das Arbeitsverhältnis nicht zum Ende eines Kalendermonats, sondern zum 15. August 2004 gekündigt hat, konnte die Kündigung vom 18. Dezember 2003 das Arbeitsverhältnis erst zum 31. August 2004 beenden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts war es unerheblich, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Monatsende hätte kündigen können. Die konkrete Wahl des Termins 15. August widerspricht dem Zweck der Kündigungstermine (siehe auch BAG 18. April 2004 - 2 AZR 197/84 - AP BGB § 622 Nr. 20 = EzA BGB § 622 nF Nr. 21). Dies gilt umso mehr, als die von der Beklagten als eine „Verlängerung“ der Kündigungsfrist um 15 Tage bezeichnete Wahl des Kündigungstermins der Klägerin offensichtlich keine rechtlichen oder tatsächlichen Vorteile gebracht, sondern die „Verschiebung“ allein den Interessen der Beklagten an einer kontinuierlichen Produktion diene.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 92 ZPO.

Rost

Schmitz-Scholemann

Eylert

Grimberg

Niebler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)